



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Рабочая тетрадь

семинар-тренинг

**Зарплата и кадры: обзор
разъяснений**

ЮРКОМП

г. Барнаул
Павловский тракт, 74
тел. 501-001



Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 62, 192, 327.5, 327.6
- Статья 76 НК РФ
- Статья 81 ТК РФ
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15.02.2021 N 53-КГ20-21-К8
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.02.2021 N 14-КГ20-14-К1
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 05.02.2018 N 59-КГ17-19
- Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"
- Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"
- Письмо Минфина России от 05.04.2021 N 03-02-11/24807
- Письмо Минтруда России от 31.03.2021 N 14-1/ООГ-2845
- Письмо Минтруда России от 30.03.2021 N 14-3/ООГ-2784
- Письмо Минтруда России от 19.03.2021 N 16-4/ООГ-1925
- Письмо Минтруда России от 11.03.2021 N 14-1/ООГ-2066
- Письмо Минтруда России от 18.02.2021 N 14-2/ООГ-1398
- Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1238
- Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1202
- Письмо Минтруда России от 18.12.2018 N 21-2/10/П-9349
- "Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" (утв. Рострудом)
- Письмо Роструда от 05.04.2021 N ПГ/07358-6-1
- Письмо Роструда от 31.03.2021 N ПГ/06401-6-1
- Письмо Роструда от 18.03.2021 N ПГ/04981-6-1
- Письмо ГУ - ОПФР по г. Москве и Московской обл. от 18.03.2021 N Б-210-6/1256-21
- Письмо ГУ - ОПФР по г. Москве и Московской обл. от 10.03.2021 N Т-5651-08/9445
- Апелляционное определение Московского городского суда по делу N 33-8165/2020

Выдержки из нормативных документов

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК, НЕ УКАЗАННЫЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

[Письмо Роструда от 05.04.2021 N ПГ/07358-6-1](#)

В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора ([часть вторая статьи 67](#) ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы ([часть вторая статьи 70](#) ТК РФ).

При отсутствии условия об испытании в трудовом договоре соглашение об установлении испытания в некоторых случаях может считаться достигнутым при наличии других доказательств, например приказа о приеме на работу и индивидуального плана испытания, с которыми работник был ознакомлен до начала работы (Апелляционное [определение](#) Московского городского суда по делу N 33-8165/2020).

[Апелляционное определение Московского городского суда по делу N 33-8165/2020](#)

С учетом вышеизложенного, решение суда первой инстанции только по тем основаниям, что в экземпляре трудового договора истца отсутствует условие об испытательном сроке, в связи с чем работник не может нести ответственность за действия работодателя за ненадлежащее оформление



трудового договора, являющегося основным документом, закрепляющим права и обязанности его сторон, не может быть признано законным и обоснованным и подлежит отмене.

В соответствии с [ч. 1 ст. 71](#) Трудового кодекса РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание; решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

[Письмо Роструда от 18.03.2021 N ПГ/04981-6-1](#)

Из [части первой статьи 22](#) ТК РФ следует, что работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Как следует из [пункта 35](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Таким образом, полагаем, введение работодателем требований к внешнему виду, стилю или форме одежды работников принципиально не противоречит трудовому законодательству при условии, что такие требования предусмотрены трудовым договором или локальным нормативным актом (должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и т.д.), с которым работник ознакомлен под подпись.

[Статья 192 ТК РФ](#)

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

[Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"](#)

[Статья 2](#)

2. Каждый работник по 31 декабря 2020 года включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со [статьей 66](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со [статьей 66](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона).

[Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"](#)

[Статья 2](#)

6. Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, предусмотренных [частью 2](#) настоящей статьи, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

- 1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, предусмотренных [частью 2](#)



настоящей статьи, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

- а) временной нетрудоспособности;
 - б) отпуска;
 - в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из письменных заявлений, предусмотренных [частью 2](#) настоящей статьи.

[Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1202](#)

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника ([часть первая статьи 66](#) ТК РФ).

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) ([часть третья статьи 66](#) ТК РФ).

СЗВ-ТД: ВОЕННЫЕ СБОРЫ И ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ ПО РЕШЕНИЮ СУДА

[Письмо ГУ - ОПФР по г. Москве и Московской обл. от 18.03.2021 N Б-210-6/1256-21](#)

[Порядком](#) заполнения формы "Сведения о страховом стаже застрахованных лиц (СЗВ-СТАЖ)" предусмотрен код "[ОБЩЕСТ](#)" - исполнение государственных или общественных обязанностей - заполняется в отношении застрахованных лиц, имеющих право на досрочное назначение трудовой пенсии.

В случае исполнения государственных или общественных обязанностей работников, не имеющих право на досрочное назначение пенсии, в [форме СЗВ-СТАЖ](#) данный период не выделяется отдельной строкой и не указывается код "[ОБЩЕСТ](#)".

Представление сведений об исполнении государственных или общественных обязанностей сотрудников [формой](#) отчета СЗВ-ТД и отражение в сведениях о трудовой деятельности по [форме СЗВ-ТД-ПФР](#) не предусмотрены.

[Письмо ГУ - ОПФР по г. Москве и Московской обл. от 10.03.2021 N Т-5651-08/9445](#)

В соответствии с [пунктом 2.6](#) Порядка в случае, если требуется отменить запись в ранее представленных страхователем сведениях о трудовой деятельности по зарегистрированному лицу, страхователем представляется [форма СЗВ-ТД](#), заполненная в полном соответствии с первоначальными сведениями, которые требуется отменить, при этом в [графе](#) "Признак отмены записи сведений о приеме, переводе, увольнении" проставляется знак "X".

В [пункте 2.5.3](#) Порядка определены кадровые мероприятия, которые отражаются в [графе](#) "Сведения о приеме, переводе, увольнении" формы СЗВ-ТД, кадровое мероприятие как "Восстановление на работе по решению суда" не предусмотрено.

В рассматриваемом случае работник в декабре 2019 года был уволен по инициативе работодателя, в указанный период в соответствии с действующим законодательством [форма СЗВ-ТД](#) в органы ПФР страхователями не представлялась.

В мае 2020 года работник по решению суда восстановлен на работе. С момента восстановления на работе у страхователя возникает обязанность по представлению [формы СЗВ-ТД](#) в отношении данного зарегистрированного лица.

Отмена записи в ранее представленных страхователем сведениях о трудовой деятельности по зарегистрированному лицу не требуется, поскольку информация об увольнении страхователем в органы ПФР не представлялась.

В [форме СЗВ-ТД](#) следует отразить информацию о последнем кадровом мероприятии по состоянию на 1 января 2020 года у данного страхователя, информацию о выборе работником



способа ведения сведений о трудовой деятельности и последующие кадровые мероприятия у данного страхователя.

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.02.2021 N 14-КГ20-14-К1](#)

Между тем, Кованная Е.Г. в обоснование своих требований указывала, что увольняться с работы она не хотела, а заявление об увольнении написала для того, чтобы администрация детского сада задумалась о том, что с ней происходит, и перестала оказывать на нее психологическое давление. Данные обстоятельства были приняты во внимание судом первой инстанции при разрешении спора.

Ввиду изложенного у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных [статьей 330](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований Кованной Е.Г. и принятия нового решения об отказе в удовлетворении иска.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ДЛЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

[Письмо Минтруда России от 31.03.2021 N 14-1/ООГ-2845](#)

Исходя из положений [статьи 136](#) ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов ([часть 2 статьи 136](#) ТК РФ).

[ТК](#) РФ не предусмотрен отдельный порядок для выплаты среднего заработка в случаях, предусмотренных [ТК](#) РФ.

Таким образом, полагаем, что выплаты среднего заработка в случаях, предусмотренных [ТК](#) РФ (в том числе при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы), осуществляются согласно порядку выплаты заработной платы, установленному в организации (предусматривающему обязательное извещение работника в письменной форме о составных частях и размерах выплат).

Одновременно сообщаем, что в соответствии со [статьей 198](#) ТК РФ работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Согласно [статье 204](#) ТК РФ ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Таким образом, следует различать выплату среднего заработка при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в соответствии со [статьей 187](#) ТК РФ (при осуществлении которой предусматривается извещение работника в письменной форме о составных частях и размерах выплат) и выплату стипендии в соответствии с условиями ученического договора.

[Статья 62 ТК РФ](#)

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным федеральным законом трудовая книжка на работника



не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

ЗАРПЛАТА ПРИ БЛОКИРОВКЕ СЧЕТА

Статья 76 НК РФ

1. Приостановление операций по счетам в банке и переводов электронных денежных средств применяется для обеспечения исполнения решения о взыскании налога, сбора, страховых взносов, пеней и (или) штрафа, если иное не предусмотрено [пунктами 3 и 3.2](#) настоящей статьи и [подпунктом 2 пункта 10 статьи 101](#) настоящего Кодекса.

Приостановление операций по счету означает прекращение банком всех расходных операций по данному счету, если иное не предусмотрено [пунктом 2](#) настоящей статьи.

Письмо Минфина России от 05.04.2021 N 03-02-11/24807

Списание средств со счета по требованиям, относящимся к одной очереди, производится в порядке календарной очередности поступления документов ([абзац седьмой пункта 2 статьи 855](#) Гражданского кодекса).

Учитывая изложенное, в рассматриваемом случае представляется возможным исполнение банком платежных документов, предусматривающих перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (контракту), при наличии условий:

отсутствие предъявляемых к счету плательщика в банке поручений налогового органа на списание и перечисление денежных средств в бюджетную систему Российской Федерации;

соблюдение календарной очередности, установленной [пунктом 2 статьи 855](#) Гражданского кодекса;

действительное отнесение предъявленных платежей к расходам по оплате труда ([Определение Верховного Суда Российской Федерации от 23.03.2018 N 309-КГ18-1269](#)).

ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ-ПРЕДПЕНСИОНЕРОВ

Письмо Минтруда России от 18.02.2021 N 14-2/ООГ-1398

Обязанность работника представлять подтверждение соответствия возраста предпенсионному возрасту [Кодексом](#) не предусмотрена.

В случае нарушения трудовых прав граждане могут обращаться в инспекцию труда в своем регионе. В каждом регионе есть территориальный орган Роструда - Государственная инспекция труда. Контактная информация размещена на сайте Роструда <http://www.rostrud.ru> в разделе "Инспекции труда" <https://www.rostrud.ru/inspections/>.

Письмо Минтруда России от 18.12.2018 N 21-2/10/П-9349 <Рекомендации об определении критерия с целью отнесения граждан к лицам предпенсионного возраста в целях предоставления им льгот и мер социальной поддержки с 1 января 2019 года>

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

**ГРАЖДАН ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА (СТАТЬЯ 5 ЗАКОНА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 19 АПРЕЛЯ 1991 Г. N 1032-1
"О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ";
[СТАТЬЯ 185.1 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ](#))**

ЖЕНЩИНЫ										
Год	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Общеустановленный "новый" пенсионный возраст для женщин	56	57	58	59	60	60	60	60	60	60
Возраст, отнесения женщин к категории граждан предпенсионного возраста	51	52	53	54	55	55	55	55	55	5

СОКРАЩЕНИЕ: КАК ПРАВИЛЬНО ПРЕДЛОЖИТЬ ВАКАНСИИ



[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15.02.2021 N 53-КГ20-21-К8](#)

Следовательно, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по [пункту 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) при условии исполнения им обязанности по предложению этому работнику всех имеющихся у работодателя в данной местности вакантных должностей, соответствующих квалификации работника, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы. Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника с работы по названному основанию влечет признание судом увольнения незаконным.

**СОКРАЩЕНИЕ: ПОДСЧЕТ ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ ЗА МЕСЯЦ
С ПРАЗДНИЧНЫМИ ДНЯМИ**

[Письмо Минтруда России от 11.03.2021 N 14-1/ООГ-2066](#)

Однако при исчислении заработной платы, являющейся оплатой отработанного периода, действуют специальные правила: наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) ([часть 4 статьи 112](#) ТК РФ); работникам, для которых установлена система оплаты труда, не предполагающая установление оклада (должностного оклада), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение ([часть 3 статьи 112](#) ТК РФ).

[Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](#)

5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;
- д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

УВОЛЬНЕНИЕ ПОСЛЕ ОТПУСКА АВАНСОМ: КАК УДЕРЖАТЬ ОТПУСКНЫЕ

[Письмо Минтруда России от 30.03.2021 N 14-3/ООГ-2784](#)

Следует отметить, что из буквального толкования данной [нормы](#) следует, что удержания из заработной платы работника являются правом, а не обязанностью работодателя и относятся к его усмотрению.

В соответствии со [статьей 138](#) ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику.

Таким образом, работодатель не вправе удержать более 20% от выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Если удержать излишне выплаченную сумму отпускных при увольнении не представляется возможным, то работник может ее возместить в добровольном порядке. Для взыскания образовавшейся задолженности в судебном порядке нет оснований. Это подтверждается [определением](#) Верховного Суда Российской Федерации от 14 марта 2014 N 19-КГ13-18.



[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 05.02.2018 N 59-КГ17-19](#)

Такое удержание может быть произведено при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за счет сумм, подлежащих выплате работнику при прекращении трудового договора в порядке [статьи 140](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Однако при увольнении по основаниям, перечисленным в [абзаце пятом части 2 статьи 137](#) Трудового кодекса Российской Федерации (эти основания свидетельствуют об уважительности причин увольнения), удержание за неотработанные дни отпуска не производится. Не может быть осуществлено удержание задолженности за неотработанные дни отпуска и в случае отсутствия у работника при увольнении причитающихся к выплате сумм или их недостаточности. Оснований для дальнейшего взыскания суммы такой задолженности нормами права, регулирующими данные отношения, не предусмотрено.

[Письмо Роструда от 31.03.2021 N ПГ/06401-6-1](#)

Таким образом, полагаем, что работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с работником в срок, указанный в заявлении работника, при указании причины увольнения: "в связи с выходом на пенсию". Работодатель обязан уволить такого работника в том числе в случае, когда вахта не закончена. При этом организовывать доставку такого работника до дома работодатель не обязан, так как трудовые отношения прекращены. В данном случае уволенный работник самостоятельно осуществляет выезд с вахты. При этом данный вопрос может быть урегулирован в порядке применения вахтового метода, утвержденного работодателем.

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ПРОГУЛ

[Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1238](#)

В ситуации, изложенной в обращении, решая вопрос об увольнении за прогул, работодатель должен был быть уверен, что причина отсутствия работника на работе является неуважительной. По общим правилам дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения.

При длительном прогуле месячный срок со дня обнаружения проступка исчисляется не с первого дня прогула, а с последнего, так как только после возвращения лица, совершившего прогул, станет известно, какова его причина и может ли быть применено дисциплинарное взыскание.

На основании [части 7 статьи 193](#) Кодекса работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в том числе в суд. Правомерность применения дисциплинарного взыскания устанавливается указанными органами.

[Статья 81 ТК РФ](#)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

б) однократного [грубого нарушения](#) работником трудовых обязанностей:

а) [прогула](#), то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

КАК ПРАВИЛЬНО УВОЛИТЬ ЗА ХИЩЕНИЕ

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

Важно! Чужим имуществом признается любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также другим юридическим лицам и физическим лицам, не являющимся работниками данной организации. Имущество может не находиться на балансе работодателя или на его ответственном хранении.



["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

Важно! Для увольнения работника в связи с хищением работодателю необходимо обратиться с заявлением о выявленном факте хищения принадлежащего ему имущества в правоохранительные органы для возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении. В отношении иного имущества работодатель направляет информацию, поскольку обращение с заявлением является прерогативой собственника (потерпевшего).

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

Важно! Увольнение по [пп. "г" п. 6 ст. 81](#) ТК РФ возможно только в случае если вина работника в совершении хищения по месту работы установлена вступившим в силу приговором (постановлением) суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

Часть 6 статьи [81](#) ТК РФ запрещает увольнение по инициативе работодателя в период отпуска работника, в том числе в период отпуска по уходу за ребенком, во всех случаях, кроме ликвидации организации. Из [части 3 статьи 256](#) ТК РФ следует, что при работе в режиме неполного рабочего времени мать (или иное лицо) продолжает находиться в отпуске по уходу за ребенком.

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НАХОЖДЕНИЕ НА РАБОТЕ В НЕТРЕЗВОМ СОСТОЯНИИ

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

Важно! Факт появления работника на работе в нетрезвом состоянии должен иметь письменное подтверждение.

Это может быть документ (акт, докладная записка, служебная записка), в котором указаны Ф.И.О. работника, появившегося в состоянии опьянения, дата и время данного события, иные обстоятельства, имеющие отношение к фиксируемому событию (например, внешние признаки, характер поведения работника, послужившие основанием для вывода о состоянии опьянения).

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)



Комиссия может предложить работнику написать письменное объяснение. Такое предложение комиссии не освобождает работодателя от обязанности затребовать у работника объяснения в порядке [ст. 193](#) ТК РФ.

Работника в сопровождении представителя работодателя следует направить на медицинское освидетельствование, поскольку установить, степень опьянения и какое именно опьянение (алкогольное, наркотическое т.д.) имеет место, могут только медицинские работники и только в ходе процедур, проводимых в рамках медицинского освидетельствования, результаты которого должны фиксироваться в медицинском заключении. Вместе с тем, работник не обязан проходить медицинское освидетельствование по этому поводу, т.к. данная процедура является добровольной.

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

При доказанности факта алкогольного опьянения увольнение будет правомерным, так как в нетрезвом состоянии работник находился на территории организации, где по поручению работодателя выполнял трудовую функцию. То обстоятельство, что состояние опьянения выявлено после окончания рабочего времени, когда он выходил из здания, не влияет на квалификацию совершенного работником дисциплинарного проступка, поскольку тот относится к категории длящихся нарушений.

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

Можно уволить, при условии, что работник находился в состоянии алкогольного опьянения при выполнении своих трудовых обязанностей, в т.ч. в тот момент, когда получил травму. Увольнение производится не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени нетрудоспособности работника, а также пребывания его в отпуске.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ У ИНОСТРАННОГО РАБОТНИКА ЗАКОНЧИЛСЯ ПАТЕНТ

[Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"](#)

[Статья 13.3](#)

5. Патент выдается иностранному гражданину на срок от одного до двенадцати месяцев.

Срок действия патента может неоднократно продлеваться на период от одного месяца. При этом общий срок действия патента с учетом продлений не может составлять более двенадцати месяцев со дня выдачи патента.

Срок действия патента считается продленным на период, за который уплачен налог на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа. В этом случае обращение в территориальные органы федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел не требуется.

В ином случае срок действия патента прекращается со дня, следующего за последним днем периода, за который уплачен налог на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа.

8. Не позднее чем за десять рабочих дней до истечения двенадцати месяцев со дня выдачи патента иностранный гражданин вправе обратиться в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, выдавший патент, за переоформлением патента.

13. Патент переоформляется иностранному гражданину на срок от одного до двенадцати месяцев. Срок действия переоформленного патента может неоднократно продлеваться на период от одного месяца. При этом общий срок действия патента с учетом продлений не может составлять более двенадцати месяцев со дня переоформления патента.



Срок действия переоформленного патента считается продленным на период, за который уплачен налог на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа. В этом случае обращение в территориальные органы федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел не требуется.

В ином случае срок действия переоформленного патента прекращается со дня, следующего за последним днем периода, за который уплачен налог на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа.

[Письмо Минтруда России от 19.03.2021 N 16-4/ООГ-1925](#)

Окончание срока действия патента временно пребывающего иностранного работника является основанием для расторжения с ним трудового договора в соответствии с [пунктом 5 части 1 статьи 327.6](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс), но с оговоркой, что трудовой договор по данному основанию должен быть прекращен по истечении месяца со дня окончания срока действия патента, а до истечения месяца он должен быть отстранен от работы ([ч. 2 ст. 327.6, абз. 3 ч. 1 ст. 327.5](#) Кодекса).

Отметим, что отстранение от работы не прекращает трудовых отношений с работником, так как трудовой договор продолжает действовать.

Если по истечении указанного срока работник не представит новый патент или разрешение на временное проживание ([ст. 327.3](#) Кодекса) для продолжения работы в организации, его можно уволить по [п. 5 ч. 1 ст. 327.6](#) Кодекса.

<...> гражданам государств - членов Евразийского экономического союза (гражданам Армении, Беларуси, Казахстана, Киргизии) не требуется получение патента или разрешения на работу для осуществления трудовой деятельности, на них не распространяются квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу.

[Статья 327.6 ТК РФ](#)

Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным [пунктами 5 - 8 части первой](#) настоящей статьи, по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.

[Статья 327.5 ТК РФ](#)

Наряду со случаями, указанными в [статье 76](#) настоящего Кодекса, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае: <...>

окончания срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

[Статья 327.6 ТК РФ](#)

Наряду с основаниями, предусмотренными настоящим [Кодексом](#), [основанием](#) прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является: <...>

5) окончание срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

[Письмо Минтруда России от 19.03.2021 N 16-4/ООГ-1925](#)

Полагаем необходимым обратить внимание, что в соответствии с [пунктом 1 статьи 97](#) Договора о Евразийском экономическом союзе, подписанного в г. Астане 29 мая 2014 г. (далее - Договор о ЕАЭС), работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства.



В соответствии с [пунктом 1 статьи 97](#) Договора о ЕАЭС работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда.

Кроме того, в соответствии с [пунктом 2 статьи 97](#) Договора о ЕАЭС государства-члены не устанавливают и не применяют ограничения, установленные их законодательством в целях защиты национального рынка труда, за исключением ограничений, установленных Договором о ЕАЭС и законодательством государств-членов в целях обеспечения национальной безопасности (в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение) и общественного порядка, в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания.

В этой связи гражданам государств - членов Евразийского экономического союза (гражданам Армении, Беларуси, Казахстана, Киргизии) не требуется получение патента или разрешения на работу для осуществления трудовой деятельности, на них не распространяются квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу.

Т а б л и ц а 1

Определение предпенсионного статуса работника

Год	Начиная с какого возраста присваивают предпенсионный статус	
	мужчинам	женщинам
2021	58	53
2022	59	54
2023 и далее	60	55

Выводы по вопросу

1. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.
2. Если работник отправлен на военные сборы, но право на досрочную пенсию не имеет, то в СЗВ-СТАЖ ни период, ни код "ОБЩЕСТ" указывать не надо. В форме СЗВ-ТД военные сборы также не отражают.
3. Кадровое мероприятие - "Восстановление на работе по решению суда" - порядком заполнения СЗВ-ТД не предусмотрено. Поэтому, если при увольнении вы подавали на работника форму СЗВ-ТД, то придется подать отменяющую СЗВ-ТД за месяц его увольнения.
4. Нужно извещать работника в письменной форме о составных частях и размерах выплат, в том числе при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы.
5. Для прохождения диспансеризации работник-предпенсионер имеет право на освобождение от работы на два рабочих дня в году. Причем, подтверждать статус предпенсионера работник не обязан.
6. Работодатель обязан предлагать все имеющиеся вакантные должности всем сокращаемым работникам.
7. Праздничные нерабочие дни относятся ко времени отдыха, а не к дням освобождения от работы.
8. Если сотрудник сам решил уволиться, при этом отгуляв отпуск авансом, работодатель вправе удержать излишне выплаченные отпускные. Но сделать это можно не всегда.



Например, нельзя удерживать деньги, если работник увольняется из-за отказа от перевода на другую работу по медицинскому заключению или из-за призыва в армию.

9. По общим правилам дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. При длительном прогуле месячный срок исчисляется не с первого дня прогула, а с последнего. Только после возвращения работника, когда станет известна причина прогула и может ли быть применено дисциплинарное взыскание.
10. Увольнение за хищение возможно, только если вина работника установлена судом, органом, должностным лицом, уполномоченным рассматривать дела об административных правонарушениях.
11. Факт появления работника на работе в нетрезвом состоянии надо задокументировать. Для этого приказом работодателя должна быть создана комиссия.
12. Окончание срока действия патента - это основание для расторжения трудового договора с иностранцем, но с условием: трудовой договор должен быть прекращен по истечении месяца со дня окончания срока действия патента. До этого времени иностранца надо отстранить от работы.



www.jurkomp.ru

Приемная – 500-717

«Линия консультаций» ([zakaz@jurkomp](mailto:zakaz@jurkomp.ru)) – 501-001, 8-800-333-8607 (бесплатный)

«Главная книга» (kniga@jurkomp.ru) - 50-07-14

Линия консалтинга - consalting@jurkomp.ru